



バランス・グロース・コンサルティング株式会社

代表者●代表取締役 松田栄一

設立●2017年

資本金●1500万円

住所●東京都中央区銀座1-20-17 押谷ビル9F

ネットワーク●一般社団法人 組織開発コーチ協会 <https://www.odcoach.org/>

連絡先

TEL●03-6228-7690 E-mail●[info@balancedgrowth.co.jp](mailto:info@balancedgrowth.co.jp)

コンサルタント数

25人

サービス

プロセスワークを活用した組織開発ワークショップとエグゼクティブコーチング  
プロセスワークを活用した組織開発コンサルタント・コーチ・チームコーチ養成  
スクール

専門分野

業種

対象者

全業種

経営者・役員

職種

事業責任者

全職種

マネジャー

中堅

若手

新卒

バイリンガル

外国人

留学生・海外大生

海外現地人材

顧客

IHI、信越化学工業、住友ベークライト、  
三菱地所、日本たばこ産業、コーニングジャ  
パン、武田薬品工業、ハリマ化成グループ

## 編集部 の 評価

個人と集団の変容心理学「プロセスワーク」のアプローチを用いて、持続的な成長に向けた戦略的組織開発を支援している。特に多くの企業が最優先課題とする経営幹部の育成では、アセスメントツールLCPやケーススタディ、コーチングなどを提供して多くの企業で実績を上げている。学術的アプローチと実践的な講座・研修プログラムを通じて培った豊富なノウハウを持つ同社は、組織開発の心強いパートナーとなっている。

責任者に聞く

強み

仕組み

方針

## 「戦略実行のために個人と集団の内面に変化と成長を 創り出す組織開発のプロフェッショナルです」

### 変容心理学「プロセスワーク」を駆使し、 持続的な成長を創出させる

私たちは、個人の自律性と組織の緊密性の両立を図るため、人・組織課題の「見える化メガネ」を幹部やミドルに教育しながら巻き込み、経営力を向上させながら、戦略実行を人・組織面から支援しています。

個人と集団の変容心理学「プロセスワーク」のアプローチを駆使し、持続的な成長を創出させることです。変革が求められる中で生じる心理的な葛藤の本質はどこにあるのか、どの関係性にどう働きかければ良いのかを分析し、ファシリテートするスキルを養う講座や研修を実施しています。

### 組織開発スキルやリーダーシップ開発の 公開講座や企業内研修を提供

当社幹部が理事を務める組織開発コーチ

協会の公開講座「組織開発コンサルタント養成講座」「プロセスワーク・コーチング講座」「1on1 コーチ養成講座」には、当社が培ってきたノウハウを提供しています。

「組織開発コンサルタント講座」を部長向け研修にアレンジした「組織開発スキル研修」は、組織のプロセス構造を分析するスキルを強化します。業務を越えて組織変化のパターンを学び、変化にどう対応していくかを考える貴重な機会になります。

「部課長向けリーダーシップ開発」は、ミドル層の経営者化を促すための研修です。リーダーシップを3つの視点で可視化し、自覚を促すことで成長を支援しています。フォローアップでグループコーチングやエグゼクティブコーチングを取り入れる企業も見られます。

### 松田 栄一

代表取締役



東京大学経済学部卒業。日本電信電話（NTT）入社。NTTグループのシンクタンク情報通信総合研究所に出身し、主に日米電気通信事業者の資本政策や管理会計の調査研究・コンサルティングに携わる。NTTで海外進出時のブランド戦略、NTTコミュニケーションズ設立時の広告戦略を担当後、MBA教育のグローバルで企業内研修部門マーケティング統括リーダー・講師を務める。現在はバランス・グロース・コンサルティング代表として、個人と集団の変容心理学で有名なプロセス指向心理学を活用し、多くのクライアントの組織変革やエグゼクティブ向けの研修を手がける。

### 新しい状況や困難な課題に取り組める 経営幹部の育成を支援

長年にわたって多くの企業で経営幹部の育成を支援し、講座や研修の参加者からは「自身の狭い視野で会社や社長を見ていたことに気づき、社長との関係性改善に取り組めた」、「合意をつくす議論を徹底するものの、最後は自身で決める覚悟が醸成された」などの嬉しい声が寄せられています。

組織開発は概念が難しいものの、事業環境の変化が激しい今の時代において極めて重要なものとなっています。新しい状況や困難な課題に取り組んでいける人材を企業として育てていくために、当社の講座や研修を役立てていただきたいと思います。

### ●著書



240社・1万5000人以上の成長支援で培った組織変革の方法論を紹介

### ●階層別研修で幅広くアプローチするプログラム例

|      | 午前                                                                                                                                                                                      | 午後                                                                                                                               |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DAY1 | マネジャーの仕事<br>Part1. 方向性～重点課題：部署のミッションを捉え直し、真の課題設定と行動計画を立てる<br>・5つの戦略文脈と課題設定の4P<br>・ソリューション導入と付加価値を現状と目的のGAPから考える<br>・事前課題①を基にしたグループワーク<br>Part2. 重点課題の詳細化：YS法でミッションをブレークダウンし業務レベルの計画に落とす | Part3. 質問会議～問題・懸念の調整方法<br>・仕事を進めるうえでのステークホルダー分析を踏めて、実行上の難所を質問会議でグループワーク<br>・4人組グループで全員分の課題を扱う。1ラウンド90分（共有含む）<br>・1日目にできれば3ラウンド実施 |
| DAY2 | <Part3 続き><br>質問会議（続き）ラウンド④<br>・マネジャーの質問力～コーチングのあり方（事前課題③を一部利用）<br>・コーチとしてのあり方（コトにフォーカスしたコーチングと人にフォーカスしたコーチングの違い）<br>・コーチとしてのやり方<br>Part4. リーダーシップの現状把握とビジョニング（事前課題④を利用）                | <Part4 続き><br>クロージング（17時終了）<br>DAY2終了後、職場実践<br>DAY3～（半日×4回）<br>コーチングの経験学習を通じた、メンバーの主体的な行動促進と自律的なチームの開発                           |